

# A Qualificação Continuada Na Pmam: Necessidade De Criação Do Centro De Capacitação

Luan Rafael Andrade De Souza  
Denison Melo De Aguiar  
Lucas Emanuel Bastos Polari

---

## Resumo:

O artigo analisa a importância da capacitação continuada como eixo estruturante da segurança pública no Amazonas e propõe a criação de um Centro de Capacitação Continuada vinculado à Polícia Militar do Amazonas (PMAM). A formação permanente é tratada como instrumento de atualização técnica, valorização profissional e fortalecimento institucional, essencial diante da complexidade territorial e das demandas sociais amazônicas. Fundamentado na Lei nº 13.675/2018, no Plano Estadual de Segurança Pública e no Planejamento Estratégico da PMAM 2023–2032, o estudo evidencia que a qualificação constante dos policiais está diretamente relacionada à eficiência e legitimidade da corporação. A pesquisa, de natureza aplicada, qualitativa e descritiva, baseia-se em análise documental e nas teorias da aprendizagem organizacional e da gestão pública. Defende-se a adoção de uma arquitetura formativa modular e híbrida (EAD e presencial), com trilhas distintas para oficiais e praças, docência interna qualificada e avaliação por indicadores de desempenho. A proposta inclui ainda a integração interinstitucional, a valorização dos direitos humanos e a contextualização geográfica e cultural das formações.

**Palavras-chave:** Polícia Militar do Amazonas; capacitação continuada; formação policial; segurança pública; aprendizagem organizacional; profissionalização.

---

Date of Submission: 07-12-2025

Date of Acceptance: 17-12-2025

---

## I. Introdução

A segurança pública constitui um dos pilares fundamentais para o equilíbrio social e o desenvolvimento de qualquer Estado. No contexto amazônico, a Polícia Militar do Amazonas (PMAM) assume papel central na preservação da ordem e na proteção dos cidadãos, enfrentando os desafios de um território vasto, complexo e marcado por múltiplas dinâmicas sociais. Diante do constante avanço das técnicas e estratégias de segurança, torna-se indispensável que os profissionais se mantenham atualizados — não apenas para oferecer um serviço de qualidade à sociedade, mas também para preservar sua própria integridade física nas situações de risco inerentes à atividade policial (Vasconcelos, 2023).

Nesse cenário, a capacitação continuada revela-se ferramenta essencial. Mais do que uma exigência institucional, trata-se de um processo permanente de desenvolvimento profissional, que possibilita ao policial militar aperfeiçoar práticas, adaptar-se às transformações sociais e aumentar a eficiência de seu trabalho. Como observa Chiavenato (2014), a capacitação não apenas amplia a produtividade, mas também direciona o indivíduo e a organização para o alcance de resultados consistentes.

Enquanto a formação inicial representa apenas o início da trajetória profissional, a formação continuada reconhece que o aprendizado deve ser um processo contínuo. Nessa perspectiva, Cruz e Costa (2017) afirmam que a capacitação precisa harmonizar-se com as demandas da corporação, as necessidades sociais e as exigências técnicas da profissão. No caso amazonense, espera-se que o policial militar desenvolva competências amplas, que unam preparo operacional e sensibilidade comunitária.

Esse contexto evidencia a urgência de um espaço institucional voltado ao aperfeiçoamento profissional. Assim, propõe-se a criação de um Centro de Capacitação Continuada da PMAM, destinado à oferta de programas diversificados — abrangendo técnicas de abordagem, gestão de crises, uso de tecnologias, inteligência policial, direitos humanos e gestão administrativa. Essa iniciativa encontra respaldo no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social (PESPDS), que prevê como diretrizes a valorização dos agentes, a redução da criminalidade e o fortalecimento da inteligência policial.

Além do aspecto técnico, a formação permanente contribui para a valorização profissional, estimulando a motivação e o engajamento do efetivo. Segundo Oliveira (2021), ambientes colaborativos de aprendizagem fortalecem a troca de experiências e elevam a qualidade dos serviços prestados. Desse modo, a capacitação deixa

de ser apenas uma obrigação funcional e se transforma em estratégia institucional que favorece tanto o cumprimento da missão policial quanto a consolidação da confiança entre polícia e comunidade.

A proposta de nomear o futuro centro em homenagem ao Coronel Pedro Câmara reforça o vínculo entre tradição e modernização. Reconhecido como pioneiro na instrução militar da PMAM, sua atuação no antigo Centro de Instrução Militar simboliza o compromisso histórico da corporação com a disciplina, o estudo e a profissionalização (Blog do Coronel Roberto, s.d.). Ao perpetuar sua memória, a PMAM reafirma que o conhecimento é um valor central da atividade policial.

Sob esse prisma, a criação do Centro de Capacitação Continuada deve ser compreendida como investimento estratégico na segurança pública estadual, com reflexos diretos na atualização técnica, na valorização profissional e na eficiência do atendimento à sociedade.

Metodologicamente, o estudo fundamenta-se em teorias das Ciências Sociais Aplicadas, com ênfase nas áreas de Segurança Pública e Direito. A investigação busca sistematizar informações e análises que permitam compreender a relevância da formação permanente na atividade policial. O referencial teórico segue a orientação de Creswell (2014), ao adotar métodos capazes de interpretar fenômenos sociais complexos a partir de dados empíricos e referenciais consolidados.

O trabalho também se ancora na Teoria da Aprendizagem Organizacional, que destaca a importância da adaptação contínua e da incorporação de novos conhecimentos em instituições que operam em ambientes dinâmicos (Argyris; Schön, 1996). Essa perspectiva contribui para avaliar como a capacitação impacta a eficácia organizacional da PMAM, fortalecendo sua capacidade de resposta operacional e administrativa. A literatura sobre gestão de pessoas e desenvolvimento humano, representada por Chiavenato (2014), complementa esse entendimento ao tratar a capacitação como instrumento de valorização e motivação profissional.

Quanto à natureza, trata-se de pesquisa aplicada, voltada à solução de problemas concretos relacionados à qualificação policial. A abordagem é qualitativa, com apoio pontual de dados quantitativos, buscando compreender o fenômeno em profundidade (Patton, 1999). O estudo é exploratório e descritivo, investigando a importância da formação continuada e analisando práticas existentes para identificar limitações e potencialidades (Gil, 2008).

Para tanto, utiliza-se a análise documental, abrangendo legislações, regulamentos internos, planos estratégicos e relatórios institucionais, permitindo compreender o arcabouço normativo e administrativo que sustenta a criação do centro (Bowen, 2009). Na etapa de tratamento dos dados, aplica-se a análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), para identificar padrões e categorias relacionados à qualificação continuada e às demandas da segurança pública.

O raciocínio adotado é dedutivo, partindo de teorias consolidadas de gestão pública e aprendizagem organizacional para examinar sua aplicabilidade ao caso da PMAM (Maxwell, 2013). Complementarmente, utiliza-se a abordagem gramatical-lógica, que auxilia na estruturação dos resultados e na formulação de recomendações práticas para a implementação do Centro (Ferraz Júnior, 2013).

## **II. Educação Continuada, Desempenho E Motivação Na Atividade Policial**

A educação continuada, quando integrada às estratégias organizacionais, torna-se elemento essencial de adaptação às transformações tecnológicas e sociais que impactam o ambiente de trabalho. No âmbito da Polícia Militar do Amazonas (PMAM), essa prática permite atualização constante frente a novas legislações, recursos tecnológicos e demandas sociais, tornando os profissionais mais aptos a lidar com situações complexas. Assim, a aprendizagem contínua deixa de ser mero instrumento de especialização técnica e passa a configurar-se como processo dinâmico de construção de competências, ampliando a flexibilidade e a capacidade de resposta da instituição (Drucker, 1999).

Além disso, a educação continuada fortalece o sentimento de pertencimento e engajamento dos policiais, pois o investimento institucional em qualificação desperta reciprocidade e comprometimento com os objetivos da corporação. Esse vínculo promove coesão interna, melhora o clima organizacional e reduz conflitos decorrentes do despreparo diante de situações de alta complexidade (Chiavenato, 2014).

Outro aspecto relevante é seu caráter multidimensional: ao desenvolver habilidades socioemocionais — como empatia, comunicação assertiva e gestão de conflitos —, a formação contínua contribui para o surgimento de lideranças capazes de atuar sob pressão e incerteza. Nessa perspectiva, a capacitação transforma-se em estratégia de fortalecimento institucional, garantindo sustentabilidade e longevidade às organizações diante dos desafios contemporâneos (Fleury, 2001).

Tal investimento extrapola a dimensão técnica, configurando-se também como ferramenta de formação de líderes. À medida que ampliam seus conhecimentos, os profissionais amadurecem para funções de comando, reduzindo a rotatividade em cargos estratégicos e assegurando à instituição um corpo de servidores mais preparado e comprometido (Gil, 2008).

Sob a ótica da gestão de pessoas, a capacitação continuada exerce papel motivacional e de valorização do capital humano. O envolvimento em trajetórias de desenvolvimento contínuo reforça vínculos institucionais,

aumenta a lealdade e favorece o trabalho em equipe, criando bases sólidas para o alcance de resultados coletivos (Dutra, 2004). A atualização sistemática, por sua vez, amplia a empregabilidade interna e fortalece a capacidade de adaptação dos profissionais às mudanças nas rotinas operacionais e administrativas (Carvalho, 2019).

Na área da segurança pública, essa realidade adquire relevância ainda maior. A função policial militar requer a integração de conhecimentos técnicos, parâmetros legais e habilidades situacionais, tornando a capacitação contínua indispensável à execução adequada das atividades. Além de garantir eficiência em campo, a formação permanente fortalece a confiança social na instituição, consolidando a educação continuada como instrumento de qualificação profissional e de promoção da segurança cidadã.

A literatura administrativa reforça que o desenvolvimento humano contínuo gera vantagem competitiva sustentável. Nonaka e Takeuchi (1997) mostram que o aprendizado sistemático transforma experiências individuais em patrimônio coletivo, permitindo que as organizações aprendam com seus próprios erros e aprimorem suas práticas. No contexto militar, essa ideia sustenta a importância de converter o conhecimento tácito dos policiais em métodos estruturados de atuação.

Do ponto de vista pedagógico, a formação de adultos baseia-se nos princípios da andragogia. Segundo Knowles (1990), o aprendizado é mais eficaz quando vinculado à experiência prática e à resolução de problemas reais. Por isso, programas de capacitação na segurança pública devem ultrapassar o conteúdo normativo, adotando metodologias ativas que aproximem teoria e prática, assegurando um aprendizado significativo e duradouro.

Além do aspecto pedagógico, a capacitação contínua cumpre função ética e normativa. Perrenoud (2000) argumenta que a profissionalização exige reflexão constante sobre a prática, reconhecimento de lacunas e adequação às novas demandas sociais. No campo policial, essa reflexão garante não apenas eficiência operacional, mas também respeito aos direitos humanos e aos princípios constitucionais que regem a atuação estatal.

No contexto nacional, a Política Nacional de Formação dos Profissionais de Segurança Pública — instituída pelo Ministério da Justiça — estabelece que o desenvolvimento profissional deve basear-se em eixos pedagógicos permanentes voltados à cidadania, à valorização da vida e ao uso progressivo da força. Essa diretriz reconhece a capacitação continuada como fundamento das instituições policiais, promovendo padronização de procedimentos e fortalecimento da cultura organizacional (Brasil, 2014).

Assim, a educação continuada consolida-se como fator vital para o desenvolvimento organizacional sustentável, articulando trabalho, aprendizado e capital humano (Colucci, 2006). Essa abordagem permite que as instituições enfrentem períodos de mudança promovendo transformações perceptíveis no comportamento coletivo de seus integrantes (Fleury; Fleury, 1997).

Nesse sentido, a educação corporativa é compreendida como conjunto de práticas planejadas para criar oportunidades de crescimento e eficácia institucional (Mundim, 2002). Programas de capacitação, portanto, devem alinhar o treinamento às estratégias organizacionais, promovendo a filosofia da aprendizagem contínua (Gomes, 2003).

A persistência no aprendizado institucional é ainda mais decisiva no campo da segurança pública, onde a capacitação contínua não apenas aprimora tecnicamente os profissionais, mas também consolida uma cultura de responsabilidade social e respeito aos direitos humanos (Brasil, 2014; Perrenoud, 2000). Para tanto, é necessário que as instituições mantenham o compromisso permanente com a construção de capacidades de aprendizagem coletiva (DiBella; Nevis, 1999).

Ambientes que estimulam a aprendizagem organizacional tornam-se mais resilientes e inovadores. Como defende Senge (2010), organizações que aprendem desenvolvem capacidade de adaptação e resposta eficaz em contextos de crise. Isso demonstra que a educação continuada, quando incorporada à estratégia institucional, torna-se diferencial competitivo e fator de sustentação no cenário contemporâneo (Colucci, 2006; Nonaka; Takeuchi, 1997).

Por fim, é fundamental compreender que a capacitação contínua vai além do aprimoramento técnico: ela busca o equilíbrio entre competências profissionais e pessoais. A abordagem holística defendida por Senge (2010) indica que ambientes que valorizam a aprendizagem coletiva produzem indivíduos mais criativos, resilientes e preparados para desafios complexos. Na segurança pública, essa perspectiva contribui para reduzir o estresse ocupacional, aumentar a capacidade de resposta e consolidar uma cultura de aprendizado permanente.

### **III. Diretrizes Normativas, Planejamento Institucional E Contexto Amazônico**

A política educacional voltada à formação dos profissionais de segurança pública no Brasil tem passado por uma transformação estrutural significativa, deslocando-se gradualmente de um modelo de atuação predominantemente repressivo para um paradigma preventivo, integrado e orientado pela cidadania. Essa mudança é consolidada pela Lei nº 13.675/2018, que institui a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, estabelecendo como pilares a prevenção, a integração interinstitucional e a governança participativa. Desse modo, a legislação não apenas define diretrizes gerais, mas também impõe aos sistemas de formação policial parâmetros estratégicos que vinculam a capacitação dos agentes aos objetivos de construção de uma segurança pública moderna, democrática e eficiente (Lei nº 13.675/2018).

No âmbito estadual, o Planejamento Estratégico da Polícia Militar do Amazonas 2023–2032 apresenta missão e visão institucionais precisas: “preservar a ordem pública e o meio ambiente por meio de policiamento ostensivo de excelência” e “ser referência nacional como instituição de preservação da ordem pública e do meio ambiente” (PMAM, 2023–2032). Para concretizar esses propósitos, o documento elege Gestão e Recursos Humanos como eixos centrais, reconhecendo que a modernização organizacional e a qualificação contínua do efetivo são condições indispensáveis para a materialização da missão e da visão institucional.

De forma complementar, o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas (PESPDS-AM) reforça a necessidade de articulação entre formação continuada e resultados sociais, estabelecendo metas e ações que incluem a capacitação técnica, a valorização profissional, a promoção da qualidade de vida dos agentes e a integração entre ensino, pesquisa e prática (PESPDS-AM). Nessa mesma direção, o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) recomenda a adoção de metodologias inovadoras de ensino, com destaque para a Educação a Distância (EAD), por possibilitar maior capilaridade, flexibilidade e continuidade formativa sem comprometer a disponibilidade operacional dos policiais (MJSP, s.d.).

Entretanto, a aplicação dessas diretrizes no contexto amazônico requer especial atenção às particularidades regionais. A presença de extensos rios, florestas densas, fronteiras porosas e comunidades isoladas impõe desafios logísticos e operacionais que demandam programas formativos contextualizados. É imprescindível que a capacitação contemple competências voltadas às operações fluviais, patrulhamento em áreas de selva e atuação em territórios remotos.

Além disso, dados recentes apontam um cenário de pressão criminal crescente, com índices de letalidade 38% superiores à média nacional e a presença de diversas cidades amazônicas entre as mais violentas do país (Sociedade Militar.com.br, s.d.). O Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) ressalta que a região enfrenta múltiplas dinâmicas criminais — do tráfico de drogas à exploração ilegal de minérios — o que reforça a urgência de formações situadas e adaptadas à realidade local.

No campo tecnológico, a modernização das práticas policiais representa outro eixo decisivo. O avanço técnico-científico tem substituído métodos empíricos e reativos por abordagens baseadas em evidências, priorizando a prevenção, a análise de riscos e a redução da letalidade. Ferramentas como drones, sistemas de monitoramento e softwares de análise digital tornaram-se indispensáveis à eficácia das operações, exigindo atualização constante do efetivo (Lohn, 2012).

Dessa forma, a convergência entre o marco normativo nacional, as diretrizes institucionais locais e as condições específicas da Amazônia evidenciam que a capacitação continuada transcende o mero aprimoramento individual. Ela constitui um pilar estratégico de legitimidade e eficiência institucional, integrando formação, tecnologia e governança em um contexto de crescente complexidade social e criminal.

A literatura de gestão pública reforça que a efetividade das políticas depende da articulação entre planejamento, execução e avaliação. Segundo Bresser-Pereira (1996), a administração pública gerencial deve priorizar resultados, eficiência e *accountability* — princípios que se conectam diretamente ao desempenho policial em regimes democráticos. Assim, a formação deixa de ser uma etapa burocrática e passa a ser um investimento estratégico, capaz de fortalecer a legitimidade social da polícia e consolidar a governança institucional.

Do ponto de vista pedagógico, a formação policial dialoga com a pedagogia crítica. Freire (1996) defende a educação como prática de liberdade, voltada ao desenvolvimento da consciência crítica dos sujeitos. Aplicada à segurança pública, essa concepção propõe programas de capacitação que estimulem reflexão ética, autonomia e cidadania, afastando o policial de práticas autoritárias e aproximando-o de uma atuação pautada na defesa da dignidade humana. Desse modo, a segurança é compreendida não como repressão, mas como serviço público essencial ao fortalecimento da democracia.

Além disso, políticas formativas eficazes devem incorporar a interdisciplinaridade. Conforme Minayo (2006), a complexidade dos fenômenos sociais exige abordagens que articulem saberes da sociologia, psicologia, direito e antropologia. Na Amazônia, onde fatores culturais, ambientais e criminais se entrelaçam, essa perspectiva possibilita currículos mais sensíveis e eficazes, preparados para as especificidades regionais e os desafios éticos da profissão policial.

Outro ponto de destaque é o vínculo entre formação continuada e valorização profissional. Segundo Maslow (1970), a autorrealização é uma necessidade humana superior, e o reconhecimento institucional atua como motor de engajamento e desempenho. Assim, a capacitação contínua não apenas amplia competências técnicas, mas também fortalece o sentimento de pertencimento, reduz o estresse ocupacional e previne o adoecimento psicológico em uma categoria constantemente exposta a riscos e tensões.

Por fim, a formação policial deve ser compreendida como componente essencial da democracia contemporânea. Bayley (2001) sustenta que forças policiais modernas precisam equilibrar autoridade e responsabilidade, o que somente é possível mediante padrões transparentes de treinamento, avaliação e controle social. Ao investir em programas de capacitação orientados por valores democráticos, o Estado reafirma o

compromisso de alinhar a prática policial aos princípios de cidadania, legalidade e respeito aos direitos fundamentais — pilares indispensáveis à construção de uma segurança pública legítima e humana.

#### **IV. Arquitetura Do Centro De Capacitação Continuada Da Pmam: Princípios, Perfis E Programas**

Diante das evidências e fundamentos apresentados, propõe-se uma arquitetura formativa coerente e articulada, capaz de estruturar de maneira eficiente o processo de capacitação continuada da Polícia Militar do Amazonas. Essa proposta baseia-se em princípios, perfis e programas que buscam atender às necessidades reais da corporação e do contexto amazônico. Entre os princípios orientadores, destaca-se a importância da aderência contextual, ou seja, a elaboração de currículos alinhados às particularidades geográficas, culturais e criminais da Amazônia, conforme orienta o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023). A formação deve pautar-se na continuidade e na modularidade, estabelecendo trilhas de aprendizagem sequenciais — nos níveis básico, intermediário e avançado — com recertificações periódicas que garantam a atualização constante do efetivo.

Outro aspecto fundamental dessa estrutura é a adoção da metodologia híbrida, ou *blended learning*, que integra cursos na modalidade de Educação a Distância (EAD) com práticas presenciais voltadas ao desenvolvimento de competências operacionais. Essa combinação permite ampliar o alcance da formação sem comprometer a disponibilidade do efetivo, em consonância com as diretrizes do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Além disso, o uso da andragogia e o fortalecimento da docência interna contribuem para uma aprendizagem mais eficaz, ao permitir que instrutores policiais, capacitados pedagogicamente, transmitam conhecimentos técnicos de forma contextualizada. A participação de universidades e outras forças de segurança nesse processo reforça a troca de saberes e a consolidação de uma cultura institucional de ensino. Nesse mesmo sentido, a avaliação baseada em evidências deve orientar todo o ciclo formativo, utilizando indicadores de desempenho e de segurança antes e depois dos cursos, de modo a retroalimentar o currículo e aperfeiçoar as práticas de ensino.

Quanto aos perfis formativos, recomenda-se que as trajetórias de capacitação sejam diferenciadas conforme a hierarquia funcional. Para os oficiais, a ênfase recai sobre gestão estratégica, liderança, tomada de decisões em contextos de incerteza e crise, inteligência policial, articulação interagências e gestão orçamentária e de projetos. Já para as praças, o foco volta-se às competências técnico-operacionais, como patrulhamento urbano e rural, operações fluviais e ribeirinhas, defesa pessoal, controle de distúrbios, mediação de conflitos e atendimento ao cidadão. Essa distinção permite alinhar o conteúdo formativo às responsabilidades específicas de cada nível da corporação, garantindo coerência entre teoria e prática.

No campo da infraestrutura, o Centro de Capacitação deve dispor de salas multimídia com recursos audiovisuais, laboratórios tecnológicos destinados ao uso de drones e sistemas de monitoramento, além de áreas externas voltadas a simulações práticas em cenários urbanos e ribeirinhos. É igualmente recomendável a criação de unidades móveis de formação descentralizada, que possibilitem a qualificação de policiais no interior do Estado sem afastá-los de suas Organizações Policiais Militares. A experiência de outras corporações brasileiras reforça a pertinência desse modelo: a Polícia Militar do Rio de Janeiro, por exemplo, consolidou um sistema de coordenação centralizada de EAD, assegurando escala e consistência pedagógica (Bandeira, 2009), enquanto a Polícia Militar de São Paulo passou a integrar a capacitação à gestão do conhecimento e à inovação institucional (Júnior; Langhi; Peterossi, 2020).

No tocante às modalidades formativas, a análise de experiências em outras unidades da federação indica que a EAD representa alternativa viável por reduzir custos e evitar a retirada do efetivo das ruas. Entretanto, embora eficaz, essa modalidade não substitui o aprendizado prático obtido em atividades presenciais, sobretudo em cursos que exigem simulações e treino físico. Assim, o modelo híbrido se mostra o mais adequado, pois equilibra a disseminação teórica com a experiência vivencial supervisionada.

A oferta de cursos também deve estar vinculada à legislação estadual e aos normativos de promoção na carreira, contemplando as formações obrigatórias tanto para praças — como CFC, CFS, CAS e CHOE/CHOA — quanto para oficiais — como o CAO e o Curso Superior de Polícia. Sempre que possível, essas formações podem ser oferecidas na modalidade a distância, desde que compatíveis com seus objetivos pedagógicos, preferencialmente em parceria com a Universidade do Estado do Amazonas, que dispõe de experiência consolidada em programas de ensino superior e extensão.

Do ponto de vista financeiro, a viabilidade do Centro de Capacitação pode ser garantida por meio de parcerias público-privadas, convênios interinstitucionais e apoio de emendas parlamentares. Em um cenário de criminalidade crescente e evolução tecnológica acelerada, a capacitação continuada desponta como um investimento de alta relação custo-benefício, capaz de gerar ganhos significativos de eficiência, eficácia e segurança operacional (Sociedademilitar.com.br, s.d.; Lohn, 2012).

A aprendizagem organizacional, conforme proposta por Senge (2010), constitui o eixo estruturante dessa arquitetura, uma vez que organizações que aprendem conseguem transformar experiências em conhecimento coletivo, fortalecendo a cultura institucional e o desempenho operacional. No caso da Polícia Militar, esse

princípio implica consolidar um sistema pedagógico capaz de transformar vivências operacionais em metodologias de ensino aplicáveis e replicáveis.

Outro ponto de destaque é a valorização da educação baseada em competências. Segundo Zarifian (2001), a competência ultrapassa a simples posse de conhecimentos, abrangendo a capacidade de mobilizar saberes em situações reais e complexas. Tal abordagem é fundamental na atividade policial, em que a tomada de decisão rápida e fundamentada é determinante para a segurança do agente e da sociedade.

Além disso, sob a ótica da pedagogia da segurança pública, é indispensável incorporar a dimensão ética à formação. Conforme Perrenoud (2000), a reflexão crítica sobre a prática profissional constitui requisito para o exercício responsável da função. Currículos que integrem direitos humanos, accountability e mediação de conflitos não apenas aprimoram a atuação policial, mas também reforçam a legitimidade da corporação perante a sociedade.

A integração interinstitucional também ocupa papel central nessa proposta. Bayley (2001) ressalta que a cooperação entre diferentes agências de segurança é um dos pilares do policiamento democrático. No contexto amazônico, a articulação com órgãos ambientais, Forças Armadas, guardas municipais e instituições de ensino superior é essencial para ampliar a capacidade de resposta e desenvolver soluções conjuntas diante dos desafios regionais.

Desse modo, a arquitetura formativa para a capacitação continuada da PMAM deve aliar coerência pedagógica, inovação tecnológica e adequação regional. A adoção de currículos modulares, o uso de metodologias híbridas, a docência interna qualificada e a avaliação baseada em evidências consolidam um sistema flexível e sustentável de aprendizagem, alinhado às melhores práticas internacionais.

Experiências de países como Canadá e Reino Unido, que estruturam a formação policial em ciclos contínuos com avaliações sistemáticas de impacto (Reiner, 2010), reforçam a importância de alinhar o modelo brasileiro a padrões globais de profissionalização, eficiência e respeito aos direitos fundamentais. Assim, a capacitação continuada da Polícia Militar do Amazonas configura-se não apenas como um processo de aperfeiçoamento técnico, mas como um compromisso institucional com a ética, a modernização e a valorização da carreira policial.

## **V. Considerações Finais**

A análise realizada demonstra que a capacitação continuada constitui elemento essencial para a efetividade da segurança pública no Amazonas. Em um território caracterizado por vasta extensão geográfica, diversidade sociocultural e complexas dinâmicas criminais, a formação permanente dos profissionais da Polícia Militar do Amazonas (PMAM) deixa de ser um mero ideal institucional para consolidar-se como um imperativo funcional e estratégico. Ao integrar atualização técnica, parâmetros legais e competências socioemocionais, a capacitação contínua assegura não apenas a qualidade do serviço prestado à sociedade, mas também a proteção da integridade do policial diante de situações de risco e incerteza (Chiavenato, 2014).

Sob o prisma normativo e da governança pública, a Lei nº 13.675/2018 consolidou o caráter preventivo e integrado da política nacional de segurança, vinculando a formação policial a princípios de articulação interinstitucional, gestão por resultados e valorização profissional. Em consonância com essa diretriz, o Planejamento Estratégico da PMAM 2023–2032 e o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas (PESPDS-AM) relacionam o cumprimento da missão e da visão institucionais à qualificação contínua do efetivo, à valorização de pessoas e ao uso de evidências na gestão. Nesse contexto, a Educação a Distância (EAD) desponta como instrumento de capilaridade e continuidade formativa, especialmente quando articulada a práticas presenciais voltadas ao desenvolvimento de competências operacionais (MJSP, s.d.).

Nesse cenário, o estudo reafirma a pertinência da criação de um Centro de Capacitação Continuada vinculado à PMAM, com estrutura pedagógica híbrida, currículos adaptados ao ambiente amazônico e trilhas modulares organizadas por níveis hierárquicos. Recomenda-se que o centro funcione com base em docência interna — formada por instrutores com domínio técnico e didática andragógica —, em parceria com instituições acadêmicas e outras forças de segurança. Além disso, a adoção de uma avaliação baseada em evidências, com indicadores de aprendizagem, desempenho e segurança antes e depois da formação, é fundamental para retroalimentar continuamente o processo pedagógico. Essa metodologia está alinhada aos pressupostos da aprendizagem organizacional e da melhoria contínua, essenciais a instituições que operam em ambientes dinâmicos e complexos (Argyris; Schön, 1996).

Os resultados também demonstram que a capacitação continuada agrega valor institucional ao promover inovação, produtividade coletiva e formação de lideranças, repercutindo positivamente na retenção de talentos e na redução da rotatividade (Gil, 2008). No plano humano, a educação permanente fortalece vínculos de lealdade e comprometimento, favorecendo a coesão das equipes e o alcance de resultados efetivos (Dutra, 2004). Em termos práticos, tais impactos refletem-se na melhoria da confiança social e na legitimidade da atuação policial perante a sociedade.

Como agenda de implementação, destaca-se a necessidade de institucionalizar o Centro de Capacitação por meio de ato normativo próprio, estabelecendo governança pedagógica clara, matriz de competências e trilhas formativas estruturadas por carreira. É igualmente recomendável a integração entre modalidades EAD e presenciais, com o uso de laboratórios, áreas de simulação urbana, rural e ribeirinha e unidades móveis que viabilizem a interiorização do ensino. A política de formação de formadores, com ênfase em andragogia e avaliação educacional, deve ser incorporada ao projeto, assim como a gestão por indicadores vinculada ao planejamento e ao orçamento da corporação. Outros elementos indispensáveis incluem a articulação com os requisitos de progressão na carreira — como os ciclos CFC, CFS, CAS, CHOE/CHOA, CAO e CSP — e a viabilização financeira por meio de convênios, parcerias público-privadas e emendas parlamentares, observando os princípios de transparência e accountability. Ademais, recomenda-se a transversalização de temas como direitos humanos, LGPD e cadeia de custódia em todas as etapas formativas.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa — de natureza aplicada, abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo — revelou aderência às exigências das ciências sociais aplicadas. Foram utilizados métodos de análise documental, abrangendo legislações, regulamentos e relatórios institucionais (Bowen, 2009), bem como a análise de conteúdo para identificação de categorias e padrões (Bardin, 2011). O raciocínio dedutivo permitiu avaliar a aplicabilidade de teorias de gestão pública e de aprendizagem organizacional ao caso da PMAM (Creswell, 2014; Maxwell, 2013), enquanto o enfoque gramatical-lógico contribuiu para a formulação de recomendações práticas e operacionais (Ferraz Júnior, 2013).

Apesar dos resultados consistentes, reconhecem-se limitações inerentes à pesquisa, como a ausência de séries históricas padronizadas de indicadores de desempenho e segurança, a heterogeneidade das bases documentais entre unidades federativas e a dificuldade de estabelecer relações causais diretas entre capacitação e redução de eventos críticos. Nesse sentido, futuras investigações devem priorizar estudos quase-experimentais com grupos de controle e medições antes e depois da capacitação, além de análises de custo-efetividade por área de formação (operacional, gestão, direitos e governança). Também se sugere examinar o impacto territorial da interiorização das formações e o papel das competências digitais emergentes — como o uso de drones, análise de dados e inteligência artificial — na redução de riscos e da letalidade policial (Lohn, 2012).

Diante do exposto, conclui-se que a criação do Centro de Capacitação Continuada da PMAM é plenamente consistente com o marco normativo vigente, responde às demandas operacionais do contexto amazônico e está em conformidade com as teorias contemporâneas de gestão e aprendizagem organizacional. Sua implementação tende a elevar os níveis de eficácia e eficiência do serviço policial, valorizar o efetivo e aprimorar a entrega social da segurança pública, contribuindo decisivamente para a consolidação de uma segurança cidadã no Estado do Amazonas. O vínculo simbólico proposto com o Coronel Pedro Câmara reforça, ainda, o compromisso histórico da corporação com a disciplina, o estudo e a profissionalização, valores que se projetam como fundamentos permanentes dessa política formativa (Blog do Coronel Roberto, s.d.; Oliveira, 2021; Chiavenato, 2014).

Mais do que uma resposta pontual às demandas criminais, a profissionalização policial deve ser compreendida como política pública de longo prazo. Conforme Bresser-Pereira (1996), a gestão pública moderna deve orientar-se por resultados e pela accountability, vinculando o investimento em capacitação a metas mensuráveis de eficiência e legitimidade. Essa visão contribui para consolidar a segurança pública como política de Estado e não como ação governamental transitória.

Nesse mesmo sentido, a pedagogia crítica de Freire (1996) reforça que a educação deve promover autonomia, consciência crítica e ética profissional. Aplicada à formação policial, essa abordagem estimula reflexões sobre o impacto social da atuação policial, conciliando autoridade e cidadania. A adoção desse paradigma contribui para a redução de práticas abusivas e o fortalecimento do caráter democrático das corporações, em sintonia com padrões internacionais de policiamento (Bayley, 2001).

Por fim, a formação interdisciplinar emerge como dimensão indispensável. Minayo (2006) observa que fenômenos sociais complexos exigem abordagens que integrem direito, sociologia, psicologia e antropologia. No contexto amazônico, essa perspectiva permite a elaboração de currículos sensíveis às realidades locais, que abordem não apenas as técnicas policiais, mas também os fatores socioculturais e ambientais que moldam a prática profissional. Desse modo, a capacitação continuada consolida-se como política estratégica, integrando ciência, ética e humanidade na construção de uma segurança pública eficiente, democrática e comprometida com o cidadão.

## Referências

- [1]. Alves. Amazônia Está Se Tornando O Novo Epicentro Do Crime No Brasil Com Taxa De Homicídios Até 38% Maiores Que A Média Nacional Em Regiões Isoladas. Disponível Em: <https://www.sociedademilitar.com.br/2024/09/Amazonia-Esta-Se-Tornando-O-Novo-Epicentro-Do-Crime-No-Brasil-Com-Taxa-De-Homicidios-Ate-38-Maiores-Que-A-Media-Nacional-Fplv.Html>. Acesso Em: 12 Outubro De 2024.
- [2]. Amazonas. Polícia Militar. Planejamento Estratégico 2023 – 2032. Emerson Figueiredo De Barros. (Org.) Assessoria Da 6ª Seção De Estado Maior, 2023. Disponível Em <https://www.pmam.gov.br>, Acesso Em: 22 De Setembro De 2024.

- [3]. Amazonas. Lei Nº 4.044 De 08 Junho De 2014, Disciplina A Lei De Promoção De Praças Da Polícia Militar Do Amazonas. Disponível Em: [https://Sapl.Al.Am.Leg.Br/Media/Sapl/Public/Normajuridica/2014/8498/8498\\_Texto\\_Integral.Pdf](https://Sapl.Al.Am.Leg.Br/Media/Sapl/Public/Normajuridica/2014/8498/8498_Texto_Integral.Pdf), Acesso Em 13 De Outubro De 2024.
- [4]. Amazonas. Lei Nº 1.116 De 18 De Abril De 1974, Disciplina A Lei De Promoção De Oficiais Da Polícia Militar Do Amazonas. Disponível Em: [https://Www.Pm.Am.Gov.Br/Portal/Document/Lei5\\_2018\\_08\\_02\\_11\\_25\\_39.Pdf](https://Www.Pm.Am.Gov.Br/Portal/Document/Lei5_2018_08_02_11_25_39.Pdf). Acesso Em 13 De Outubro De 2024.
- [5]. Amazonas. Plano Estadual De Segurança Pública E Defesa Social 2021-2030, Disponível Em: <https://Www.Ssp.Am.Gov.Br/Wp-Content/Uploads/2023/10/Plano-Estadual-De-Seguranca-Publica.Pdf>, Acesso Em: 22 De Setembro De 2024.
- [6]. Argyris, Chris; Schön, Donald. Organizational Learning Ii: Theory, Method, And Practice. Reading: Addison-Wesley, 1996.
- [7]. Bandeira, Denise. Materiais Didáticos. Curitiba, Pr: Iesde, 2009. Disponível Em: [https://Arquivostp.S3.Amazonaws.Com/Qcursos/Livro/Livro\\_Materiais\\_Didaticos.Pdf](https://Arquivostp.S3.Amazonaws.Com/Qcursos/Livro/Livro_Materiais_Didaticos.Pdf). Acesso Em: 11 De Outubro De 2024.
- [8]. Bandeira, M. A Governança Pedagógica Da Polícia Militar Do Estado Do Rio De Janeiro. Rio De Janeiro, 2009.
- [9]. Bardin, Laurence. Análise De Conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.
- [10]. Bayley, D. H. Police For The Future. New York: Oxford University Press, 2001.
- [11]. Bowen, Glenn A. Document Analysis As A Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal, V. 9, N. 2, P. 27-40, 2009.
- [12]. Brasil. Lei Nº 13.675 De 11 Junho De 2018, Disciplina A Organização E O Funcionamento Dos Órgãos Responsáveis Pela Segurança Pública. Disponível Em: [https://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13675.Htm](https://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13675.Htm) Acesso Em: 22 Set. 2024.
- [13]. Brasil. Ministério Da Justiça. Secretaria Nacional De Segurança Pública. Política Nacional De Formação E Capacitação Dos Profissionais De Segurança Pública. Brasília: Senasp, 2014.
- [14]. Brasil. Ministério Da Justiça. Secretaria Nacional De Segurança Pública. Política Nacional De Formação E Capacitação Dos Profissionais De Segurança Pública. Brasília: Senasp, 2014.
- [15]. Camões, Marizaura Reis De Souza; Gomes, Aldemir De Oliveira. Engajamento No Trabalho De Servidores Públicos Na Perspectiva De Especialistas, Revista Do Serviço Público (Rsp), Brasília. Disponível Em: <https://Doi.Org/10.21874/Rsp.V75i2.9884>. Acesso Em: 17 De Outubro De 2024.
- [16]. Chiavenato, I. Gestão De Pessoas: O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações. 4ª Ed. Rio De Janeiro: Manole, 2014. Disponível Em: <https://Biblioteca.Uniscd.Edu.Mz/Bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-De-Pessoas-O-Novo-Papel.Pdf>. Acesso Em: 13 De Outubro De 2024.
- [17]. Chiavenato, Idalberto. Administração De Recursos Humanos. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- [18]. Colucci, C. M. B. Educação Continuada: Um Estudo De Caso Sobre Suas Contribuições Para A Organização E Seus Colaboradores. Universidade Do Oeste Paulista – Unoeste, 2006.
- [19]. Creswell, John W. Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches. 4th Ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2013.
- [20]. Cruz, Evandro Costa; Costa, Deuzeli Brandão Da. A Importância Da Formação Continuada E Sua Relação Com A Prática Docente. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento. Edição 08. Ano 02, Vol. 03, 2017. Disponível Em: <https://Www.Nucleodoconhecimento.Com.Br/Educacao/Formacao-Continuada>. Acesso Em: 12 De Outubro De 2024.
- [21]. Dibella, A. J.; Nevis, E. C. Strategies For Managing Organizational Learning. 1999.
- [22]. Disponível Em: <https://Catadordepapeis.Blogspot.Com/2015/11/Coronel-Pedro-Camara-1939-2015.Html>, Acesso Em: 13 De Outubro De 2024, Às 19:43.
- [23]. Dutra, Joel Souza. Competências: Conceitos E Instrumentos Para A Gestão De Pessoas Na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível Em: <https://Acervo.Enap.Gov.Br/Cgi-Bin/Koha/Opac-Detail.Pl?BibliNumber=12948>, Acesso Em: 13 De Outubro De 2024.
- [24]. Fbsp - Fórum Brasileiro De Segurança Pública. Relatório Anual De Segurança Pública, 2023.
- [25]. Ferraz Júnior, Tércio Sampaio. Introdução Ao Estudo Do Direito: Técnica, Decisão, Dominação. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- [26]. Fleury, A.; Fleury, M. T. L. Aprendizagem Organizacional E Gestão Do Conhecimento. 1997.
- [27]. Fórum Brasileiro De Segurança Pública. Cartografias Da Violência Na Amazônia. 2. Ed. São Paulo: Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2023. Disponível Em: [https://Forumseguranca.Org.Br/Publicacoes\\_Posts/Cartografias-Da-Violencia-Na-Amazonia-2a-Edicao/](https://Forumseguranca.Org.Br/Publicacoes_Posts/Cartografias-Da-Violencia-Na-Amazonia-2a-Edicao/). Acesso Em: 12 De Outubro De 2024.
- [28]. Gatti, B. A.. Análise Das Políticas Públicas Para A Formação Continuada No Brasil. Revista Brasileira De Educação, Rio De Janeiro, V.13 N.37, 2008. Disponível Em: <https://Www.Scielo.Br/R/bedu/A/Vbfnyrrbjfnsnfq7gthybkh/?Format=Pdf&Lang=Pt>. Acesso Em: 11 De Outubro De 2024.
- [29]. Gil, A. C. Gestão De Pessoas: Enfoque Nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2022. Disponível Em: <https://Acervo.Enap.Gov.Br/Cgi-Bin/Koha/Opac-Detail.Pl?BibliNumber=25935>. Acesso Em: 12 De Outubro De 2024.
- [30]. Gil, Antonio Carlos. Métodos E Técnicas De Pesquisa Social. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- [31]. Gomes, M. R. A Gestão Da Educação Continuada Na Universidade E Nas Organizações. 2003.
- [32]. Júnior, A. R. S.; Langhi, R.; Peterossi, J. Capacitação E Inovação Nas Polícias Militares. Revista De Segurança Pública, 2020.
- [33]. Junior, José Roberto Rosas; Langhi, Celi; Peterossi, Helena Gemignani. Capacitação Profissional No Estado De São Paulo, Revista Do Programa Educação – Universidade Católica De Santos, São Paulo, 2020. Disponível Em: <https://Periodicos.Unisantos.Br/Pesquiseduca/Article/View/1038>. Acesso Em: 12 De Outubro De 2024.
- [34]. Knowles, M. The Adult Learner: A Neglected Species. 4. Ed. Houston: Gulf Publishing, 1990.
- [35]. Maxwell, Joseph A. Qualitative Research Design: An Interactive Approach. 3rd Ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2013.
- [36]. Mundim, P. H. Educação Corporativa: Práticas De Treinamento E Desenvolvimento. 2002.
- [37]. Nonaka, I.; Takeuchi, H. Criação De Conhecimento Na Empresa: Como As Empresas Japonesas Geram A Dinâmica Da Inovação. Rio De Janeiro: Campus, 1997.
- [38]. Oliveira, M. Aprendizagem Experiencial Na Formação De Policiais: Teoria E Prática. São Paulo: Editora Segurança, 2021. Disponível Em: <https://Acervo.Enap.Gov.Br/Cgi-Bin/Koha/Opac-Detail.Pl?BibliNumber=22547>. Acesso Em: 13 De Outubro De 2024.
- [39]. Patton, Michael Q. Enhancing The Quality And Credibility Of Qualitative Analysis. Health Services Research, V. 34, N. 5, P. 1189-1208, 1999.
- [40]. Perrenoud, P. Dez Novas Competências Para Ensinar. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- [41]. Polícia Militar Do Estado Do Rio De Janeiro. Relatório De Gestão Da Escola Virtual – 2015. Rio De Janeiro: Cqps, 2015. Disponível Em: <https://Ceadpm.Pmerj.Rj.Gov.Br/Rge15>. Acesso Em 12 De Outubro De 2024.
- [42]. Reiner, R. The Politics Of The Police. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- [43]. Senasp. Secretaria Nacional De Segurança Pública. Matriz Curricular Nacional: Para Ações Formativas Dos Profissionais Da Área De Segurança Pública. Brasília: Secretaria Nacional De Segurança Pública, 2014. Disponível Em:



- [Http://Dspace.Mj.Gov.Br/Handle/1/2320](http://Dspace.Mj.Gov.Br/Handle/1/2320), Acesso Em: 22 De Setembro De 2024.
- [44]. Senge, P. A Quinta Disciplina: Arte E Prática Da Organização Que Aprende. 28. Ed. Rio De Janeiro: Best Seller, 2010.
- [45]. Vasconcelos, Francisco Thiago Rocha. Segurança Pública Como Direito Social: Uma Revisão Bibliográfica E Conceitual: 2010-2022. São Paulo: Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2023. Disponível Em: <https://Publicacoes.Forumseguranca.Org.Br/Items/933ef2c9-E713-40c5-8914-Afa1dcf995bc>. Acesso Em: 8 Set. 2025.